

neue
caritas

Info 3 / Oktober 2019

Hauswirtschaft – Partner der Pflege

Bericht aus der Arbeit
des Vorstands
S. 6

Meinungen gefragt zur
PV-Weiterentwicklung
S. 7

VKAD-Info



Kompetente Hauswirtschaft ist in jeder Einrichtung unverzichtbarer Faktor fürs Wohlbefinden der Bewohner.

Liebe Leserinnen und Leser, „wenn dich böse Buben locken, bleib daheim und stopfe Socken“ – mit diesem vom Volksmund humoristisch verfremdeten Bibelspruch wurde heranwachsenden Töchtern bis vor 50 Jahren der Korb voller Flickwäsche mit der Aufforderung zum Ausbessern der Kleidungsstücke überreicht. Der Spruch bietet hinreichend genderbezogene, soziologische und pädagogische Gesichtspunkte, die nach Auslegung rufen, von den heute hochaktuellen Nachhaltigkeitsaspekten des Wäschereparierens einmal abgesehen.

Erfreulicherweise ist mit Blick auf die Gegenwart festzustellen, dass eine umfassende Entwicklung und Erweiterung des hauswirt-

schaftlichen Berufsbildes sowie eine Professionalisierung in der Hauswirtschaft stattgefunden haben.

Hauswirtschaftliche Dienstleistungen gehören zu den Kernleistungen stationärer Einrichtungen, die Hilfen bei der Haushaltsführung sind Inhalt der Pflegesachleistung und der Unterstützung im Alltag in der häuslichen Pflege. Daher ist es – auch in Anknüpfung an die beiden gut besuchten Foren zum Thema Hauswirtschaft auf der diesjährigen Bundestagung unseres Fachverbandes – an der Zeit, die aktuelle Ausgabe des VKAD-Info der Hauswirtschaft zu widmen.

Die Bedeutung der Hauswirtschaft für die Daseinsgestaltung der Menschen im Alltag ist unbestritten, ihr Gelingen schafft Lebens-

qualität. In unseren Einrichtungen steht die Hauswirtschaft im Zentrum alltags- und lebensweltorientierter Konzepte, sie leistet eine sinnhafte Unterstützung pflegebedürftiger Menschen.

Zugleich ist zu beobachten, dass die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten häufig nach wie vor verrichtungsbezogen erbracht werden, ohne ausreichende Berücksichtigung von Betreuungsaspekten und Teilhabe. Hier bedarf es der Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses zwischen den Bereichen Pflege und Hauswirtschaft sowohl in stationären Einrichtungen als auch in ambulanten Diensten – lesen Sie dazu den Artikel auf Seite 3 f.

Die Hauswirtschaft gehört mit zu den SAHGE-Berufen (sA = soziale Arbeit, H = Hauswirtschaft und haushaltsnahe Dienstleistungen, G = Gesundheit und Pflege sowie E = Erziehung), zu deren Aufwertung erstmals im zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) eine Strategie gefordert wird. Weshalb diese so dringend nötig ist, beleuchtet dieses Info auf Seite 4 f. Der Vorstand des VKAD

wird nicht nur aus den hier benannten Notwendigkeiten heraus das Thema weiter im Fokus der Verbandsarbeit halten, sondern auch, weil in den SAHGE-Berufen – deren Arbeitsmarktanteil bei 18 Prozent liegt – vier von fünf Beschäftigten weiblich sind.

Und nicht zuletzt in diesem Info: Zum Auftakt der neuen Legislatur des Vorstands informiert Sie Andreas Wedeking.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre

Ihre
Eva-Maria Güthoff



Eva-Maria Güthoff
Vorstandsvorsitzende des VKAD
E-Mail: guethoff@caritas-dicvhildesheim.de

Arbeits- und Sozialrecht

Kündigung eines Heimvertrags auch wegen Pflichtverletzung der Betreuerin möglich

Ein Heimvertrag kann auch wegen Pflichtverletzungen der Betreuerin außerordentlich gekündigt werden. Dabei sind die beiderseitigen Interessen abzuwägen: Auf Bewohner(innen)seite ist dabei die erhebliche Belastung für die betreute Person durch den Wechsel der Betreuungseinrichtung zu berücksichtigen. Dennoch kann die Fortsetzung des Heimvertrags unzumutbar sein, wenn aufgrund von Pflichtverletzungen der gesetzlichen Betreuerin das Mindestmaß an Vertrauen zwischen Mitarbeitenden der Einrichtung und der Betreuerin sowie weiteren Angehörigen nicht mehr besteht (Oberlandesgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 29. Mai 2019, 2 U 121/18).

Kläger war ein gemeinnütziger Träger einer stationären Wohnrichtung für behinderte Menschen. Beklagte war eine Bewohnerin dieser Einrichtung mit hohem Hilfebedarf (Hilfebedarfsgruppe 4). Die Bewohnerin wurde durch ihre Mutter vertreten, die zur gesetzlichen Betreuerin bestellt war. Im Frühjahr 2017 hatte der Lebensgefährte der Mutter/Betreuerin eine Mitarbeiterin des Heims respektlos gemäßregelt, beleidigt („Idioten“, „Saftladen“) und absichtlich im Vorbeigehen angerempelt. Die Mitarbeiterin empfand die Situation als so bedrohlich, dass sie sich nachfolgend nicht mehr in der Lage sah, die beklagte Bewohnerin weiterzubetreuen, und nur noch in einem anderen Stockwerk arbeitete, wenn mit dem Erscheinen des Lebensgefährten der Betreuerin zu rechnen war. Weitere Mitarbeiter berichteten als Zeugen über ähnliche Vorfälle. Der Lebensgefährte der Betreuerin habe ihnen und Kollegen gegenüber unmotiviert

geschrien und geflucht und in emotionaler Weise mit dem Fernsehen und juristischen Schritten gedroht. Die Anwesenheit der Betreuerin und ihres Lebensgefährten wurde danach vom Personal allgemein als bedrohlich empfunden. In einem Schlichtungsgespräch mit der Betreuerin und ihrem Lebensgefährten kam es zu keiner Klärung, vielmehr wurde ein unangemessenes Verhalten des Lebensgefährten von der Betreuerin in Abrede gestellt. Zu weiteren angebotenen Gesprächen war die Betreuerin nicht bereit. Stattdessen wurde der Konflikt durch Strafanzeigen der Betreuerin gegen Mitarbeiter des Klägers wegen Verleumdung und Körperverletzung weiter angeheizt. Daraufhin kündigte der Kläger den Heimvertrag im Oktober 2017 aus wichtigem Grund und setzte eine Räumungsfrist bis Ende November 2017. Ein vom Kläger beim Betreuungsgericht angeregter Betreuerwechsel wurde im April 2019 abgelehnt.

Das Landgericht wies die Räumungsklage im September 2018 ab. Die Kündigung sei unwirksam, die Beklagte habe nicht ihre Pflichten schuldhaft so gröblich verletzt, dass dem Kläger die Fortführung des Heimvertrages nicht mehr zugemutet werden könne. Das Verhalten des Lebensgefährten der Betreuerin der Beklagten könne dieser nicht zugerechnet werden. Gesetzliche Vertreterin sei alleine die Mutter. Im Übrigen stünden mildere Mittel zur Verfügung, die zunächst auszuschöpfen seien. Die Nichtwahrnehmung der von der Klägerin anberaumten Termine stelle keine gröbliche Pflichtverletzung dar.

Auf die Berufung des Klägers änderte das Oberlandesgericht (OLG) im Mai 2019 das Urteil des Landgerichts und verurteilte die Beklagte zur Räumung. Es gewährte eine Räumungsfrist bis Ende 2019. Die Beklagte habe aus dem Heimvertrag die Nebenpflicht, das Erbringen der Leistungen durch die Klägerin zu ermöglichen und

hierbei zu kooperieren. Praktisch treffe diese Pflicht nicht die Beklagte selbst, sondern ihre Betreuerin, die für sie vertragswesentliche Handlungen übernehme. Die Betreuerin habe zugelassen, dass ihr Lebensgefährte wiederholt in für den Kläger nicht hinnehmbarer Weise gegenüber dessen Personal auftrat. Sie wäre verpflichtet gewesen, in ausreichendem Maße mäßigend auf ihren Lebensgefährten einzuwirken, der mit ihrem Einverständnis und auf ihren Wunsch hin die Beklagte in der Einrichtung besuchte und sich dabei als befugter Vertreter der Beklagten beziehungsweise ihrer Betreuerin gerierte. Dies hätte sie ihm nach Auffassung des OLG untersagen müssen.

Dr. Frank Brünner

Rechtsanwalt, Freiburg

E-Mail: frank.bruenner@bender-rechtsanwaelte.de

Thema

Die Rolle der Hauswirtschaft in ambulanter und stationärer Pflege

Trotz der essenziellen Bedeutung der Hauswirtschaft für die Arbeitsfelder der ambulanten und der stationären Pflege und der dreijährigen Qualifikation hauswirtschaftlicher Fachkräfte werden hauswirtschaftliche Leistungen wenig wertgeschätzt. Meist sind sie schlechter bezahlt als Pflegedienstleistungen. Dabei sind Hauswirtschaftsfachkräfte im Qualifikationsniveau gleichgestellt mit Pflegefachkräften.

Problematisch ist, dass in der Altenhilfe und der ambulanten Pflege kaum Karrieremöglichkeiten für weiterqualifizierte Hauswirtschaftler(innen) angeboten werden wie zum Beispiel Meister(in), Hauswirtschaftliche Betriebsleitung, Fach-Hauswirtschaftler(in) oder Dorfhelferin. Dabei kann eine hauswirtschaftliche Führungskraft (über-)betrieblich hauswirtschaftliche Abläufe strukturieren und damit eine positive Außenwirkung sowie effiziente Abläufe in der Einrichtung erzielen. Sie trägt Verantwortung für eine sachgerechte, zielorientierte und nachhaltige Planung, Ausführung und Kontrolle ihrer Tätigkeiten und gibt dies auch in Ausbildungsverhältnissen weiter. So zum Beispiel in Sozial- oder Pflegestützpunkten für ambulante Dienstleistungen und bei Trägern stationärer Einrichtungen.

Vielfältige Aufgabenbereiche

Hauswirtschaftliche Tätigkeitsfelder im ambulanten und stationären Bereich umfassen Versorgungs- und Betreuungsleistungen wie etwa:

- ◆ Management hauswirtschaftlicher Leistungen, Outsourcing;
- ◆ Schnittstellenmanagement zu angrenzenden Berufsfeldern (zum Beispiel Pflege, Verwaltung, Haustechnik, soziale Arbeit);
- ◆ Beschaffung beziehungsweise Einkauf für Güter und Dienstleistungen;
- ◆ Sicherstellung der Verpflegung, Ernährungsberatung;
- ◆ Reinigung von Gebäuden, Ausstattung und Einrichtung;
- ◆ Gestaltung und Dekoration von Innenräumen;
- ◆ Management von Wäsche und Bekleidung.

Mit hauswirtschaftlicher Versorgung sind Leistungen gemeint, die für Menschen im ambulanten oder im stationären Setting erbracht werden. Bei hauswirtschaftlichen Betreuungsleistungen wird die Zielgruppe aktiv in den Dienstleistungsprozess einbezogen.

Der Prozess ist individuell zu gestalten, da Hauswirtschaft vom Kleinkind- bis zum hohen Lebensalter und für Menschen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen die Basis einer gelingenden Alltagsgestaltung ist.

Hauswirtschaft als eigenständiger Partner – nicht als Handlanger – von Pflege

Auch angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege wird Hauswirtschaft immer wichtiger, da sie Aufgaben erfüllen kann, die nach jetzigen Arbeitsabläufen von Pflegekräften übernommen werden (zum Beispiel: anreichen von Mahlzeiten, Betten beziehen, das Bettgestell reinigen). Oft sind jedoch die Schnittstellen zwischen Pflege und Hauswirtschaft nicht oder ungenau definiert. Je genauer Prozesse fachspezifischer und fachübergreifender Aufgaben geregelt und in der Praxis gestaltet werden, desto harmonischer ist auch der Eindruck für die Bewohner(innen) beziehungsweise Gäste und Patient(inn)en.

Dies bedeutet aber, dass Hauswirtschaft nicht nur als Handlanger von Pflege, sondern gleichwertig agieren können muss. Denn Pflege kann nur sinnvoll arbeiten, wenn hauswirtschaftliche Dienstleistungen im vor- und co-pflegerischen Bereich gewährleistet sind.

Hauswirtschaftsfachkräfte sind in der Lage, ganzheitlich zu denken und Prozesse effizient und im Team zu gestalten. Sie erfüllen aktuelle Anforderungen, wie zum Beispiel die Anleitung von Hilfskräften und die Dokumentation von Leistungen. Auch beim Outsourcen einzelner Leistungen (zum Beispiel der Fensterreinigung) sollten Einrichtungsleitungen diese Leistungen sinnvollerweise in Abstimmung mit anderen Tätigkeitsfeldern managen, um Reibungsverluste zu vermeiden (Schnittstellenmanagement). Ebenso ist es sinnvoll, beim Aufbau, Umbau und Sanieren von Räumlichkeiten hauswirtschaftlichen Sachverstand bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen. Dies kann teure, funktional falsche Entscheidungen vermeiden. »

Bild DCV/Pedro Citoler



Die Bewohnerin schätzt ihre freundliche, umsichtige Hauswirtschaftlerin.

Hauswirtschaft erfordert Professionalität

Vielfach wird gerade für hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen auf ungelernete und für hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen auf ehrenamtliche Kräfte gesetzt. Probleme in den Bereichen Hygiene und Personalplanung sind häufige Folgen.

Hauswirtschaft kann aber nicht jede(r), nur weil Tätigkeiten gleichen Namens in allen Haushalten irgendwie durchgeführt werden. Der Einsatz ungelernerter Hilfskräfte im Bereich Hauswirtschaft und zu knapp kalkulierte Arbeitszeiten können ein Risiko sein. Besonders im stationären Bereich sind viele gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten, die entsprechende Fachkompetenz voraussetzen. Auch im ambulanten Bereich steigt der Bedarf an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen: nicht nur bei Menschen mit Hilfe- und Unterstützungsbedarf, sondern weil entsprechendes Fachwissen zu hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und die Zeit fehlen, diese auszuführen.

Umsteuern tut dringend not, um die Zukunft fachlich hochwertiger Hauswirtschaft zu sichern

Genauso wie in der Pflege gibt es in der Hauswirtschaft einen großen Personalmangel. Besonders problematisch ist, dass es in der Hauswirtschaft immer weniger Auszubildende gibt und somit auch der Nachwuchs fehlt. (Lesen Sie hierzu auch den nebenstehenden zweiten Themenschwerpunkt-Artikel). Würden Hauswirtschaftskräfte besser bezahlt und würden ihnen Aufstiegschancen eingeräumt, gäbe es sicher auch wieder mehr und qualifiziertere Interessent(inn)en für die Ausbildung und den (Wieder-)Einstieg in diesen Beruf. Qualifizierte Ausbilder(innen), Ausbildungsbetriebe, die Wertschätzung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen sowie berufliche Perspektiven sind hierfür notwendige Voraussetzungen.

Zu den Akteuren, die sich für die Zukunftsfähigkeit des Fachgebiets engagieren, zählt die Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Niedersachsen (LAG HW Nds.) – der Zusammenschluss hauswirtschaftlicher Verbände und deren Interessenvertretung im Bundesland Niedersachsen. Weitere Informationen zur Arbeit der LAG Hauswirtschaft in Niedersachsen erhalten Sie unter www.lag-hw-nds.de

Thomas Kornblum

Stellvertretender Vorsitzender LAG HW Nds.

E-Mail: tko78@me.com



Dr. Elisabeth Leicht-Eckardt

Geschäftsführung LAG HW Nds.

E-Mail: e.leicht-eckardt@hs-osnabrueck.de



Personalstrategie Altenhilfe? Betrifft auch die Hauswirtschaft!

Alle reden vom Fachkräftemangel in der Pflege. Dabei droht der fachliche Bedarf in der Hauswirtschaft bei vielen Trägern aus dem Blick zu geraten. Allen Akteuren ist zwar „grundsätzlich“ bewusst, wie wichtig die hauswirtschaftlichen Handlungsfelder für die Lebensqualität der Menschen sind. Kaum bemerkt jedoch werden Ausbildungsplätze in der Hauswirtschaft nicht wieder besetzt oder Auszubildende mit wenig Sorgfalt angesprochen und ausgewählt.

Die Zahl der Ausbildungsverträge in der Hauswirtschaft hat bundesweit kontinuierlich abgenommen. Zwischen 2008 und 2013 reduzierte sich beispielsweise in Baden-Württemberg die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge Hauswirtschaftler(in) fast um die Hälfte. Damit sind die erforderlichen Klassenstärken in den Berufsschulen kaum noch zu erreichen. Um die fachliche Expertise zu sichern und kompetentes Personal für die Hauswirtschaft zu gewinnen, brauchen die Altenhilfe-Träger deshalb eine Personalstrategie.

Wie bei jeder Strategieentwicklung geht es auch bei der Personalstrategie um drei zentrale Fragestellungen:

- 1.) Analyse der aktuellen Situation: Wo stehen wir heute?
- 2.) Künftiger Bedarf: Wo wollen wir hin?
- 3.) Erfolgsfaktoren und Maßnahmen: Wie kommen wir dahin?

Selbstverständlich sind hier die allseits bekannten Herausforderungen der Altenhilfe zu berücksichtigen (zum Beispiel: demografische Entwicklungen mit steigender Nachfrage; Abnahme des Erwerbspersonen-Potenzials; steigender Kostendruck und Unvorhersehbarkeit des Marktes).

Veränderungsdruck in der Hauswirtschaft

Aber auch Entwicklungen speziell im Bereich der Hauswirtschaft sind genauer zu beleuchten. Dazu zählen zum Beispiel das „Outsourcing“ ausgewählter hauswirtschaftlicher Dienstleistungen und die damit notwendigen Kooperationen mit Fremdfirmen, die zunehmende Chemie- und Technikunterstützung, der Einsatz vorgefertigter Produkte und zugleich die Sicherstellung von Qualitätsanforderungen, von Verbraucher(innen)- und Umweltschutz.

Spannend wird es, wenn man sich mit den wachsenden Ansprüchen von Nutzer(inne)n und Angehörigen sowie den eigenen Unternehmensleitbildern beschäftigt. Dann tauchen Fragen auf, wie der Träger denn ein „Leitbild Wohnen“, „Selbstbestimmung“, „normale Lebensgestaltung“, „Privatsphäre“, „Teilhabe“, „Wahlmöglichkeiten bei Mahlzeiten“ (und weiteres) konkret umsetzen möchte. Papier ist bekanntlich geduldig, aber letztlich prägen Erfahrungen den Ruf des Unternehmens.

Die Träger der Altenhilfe müssen sich deshalb regelmäßig damit beschäftigen, welche hauswirtschaftlichen Leistungen zukünftig in welchem Umfang, auf welchem Niveau und an welchem Standort erbracht werden sollen. Daraus dürfte dann abzuleiten sein, welche hauswirtschaftlichen Kompetenzen auf welchem Niveau auf-, ab-

oder auszubauen sind. Mit diesen Analysen stellen Einrichtungen zunehmend fest, dass es für sie durchaus Sinn macht, eine Personalstruktur zu definieren und für die Hauswirtschaft selbst auszubilden. So können sie frühzeitig auf ihre Organisationskultur und Qualitätsanforderungen vorbereiten. Allerdings zeigen die Untersuchungen auch, dass möglicherweise ein anderes Ausbildungsmarketing und mehr Sorgfalt bei der Auswahl geeigneter Auszubildender zu legen ist. Ausbildungsmarketing in der Hauswirtschaft beginnt bei der „Beruflichen Orientierung“, bei Hospitationen, Praktika und Freiwilligendiensten. Das FSJ kann beispielsweise nicht nur in der Pflege, sondern in allen Bereichen genutzt werden, damit Jugendliche sich orientieren und dann entscheiden können, was zu ihnen passt. Differenzierte Analysen der Träger offenbaren meist ebenso, dass die Anforderungen an die Auszubildenden den eigenen Ansprüchen angepasst werden müssen. Es wird eben doch nicht nur „die helfende Hand“ in der Hauswirtschaft gesucht, sondern Persönlichkeiten, die fachliche Tiefe mit Umsicht und Umsetzungsfähigkeit verbinden.

Will man den Bereich Hauswirtschaft als attraktives Ausbildungs- und Arbeitsfeld gestalten, sind aus personalpolitischer Sicht verschiedene Schlüsselfaktoren von Bedeutung.

Drei Beispiele zur Erhaltung und Förderung der Attraktivität:

- ♦ Hauswirtschaftliche Handlungsfelder sind interessanter und gewinnen Profil, wenn in kleinen überschaubaren Projekten hauswirtschaftliche Standards umgesetzt werden und in allen Bereichen ein Klima der ständigen Verbesserung entsteht (Schlüsselfaktor „Qualität und Innovation“).
- ♦ Gerade in caritativen Einrichtungen sollte eine Arbeitsplatzkultur geschaffen und gepflegt werden, die auf den Säulen Stolz, Teamgeist, Fairness, Glaubwürdigkeit und Respekt beruht (vgl. „Great Place to Work-Modell“).
- ♦ Entsprechend der komplexen Anforderungen und eigens definierten Organisationsstandards sind gezielt Talente für die Hauswirtschaft zu suchen und zu fördern.

Die Hauswirtschaft braucht auch weiterhin die sogenannten „Taffen“ mit schneller Auffassungsgabe, die aufmerksam, team- und handlungsfähig sind. Fündig wird man oft dort, wo hauswirtschaftliche Leistungen geschätzt werden, zum Beispiel in großen Familien oder Mehrgenerationenverbänden, in kleinen oder mittleren Unternehmen des Handwerks oder der Landwirtschaft (Schlüsselfaktor „Ausbildung und Personalentwicklung“).

Die Altenhilfe benötigt hauswirtschaftliche Kompetenz, zukünftig mehr denn je. Es macht Sinn, sich strategisch darauf vorzubereiten!

Bernhard Slatosch

Verantwortlicher Kompetenzfeld Personalpolitik
beim DiCV Rottenburg-Stuttgart
Kontakt: slatosch@caritas-dicvrs.de



STATEMENT

Nachhaltige Hauswirtschaft

Bild A. Wedeking



Die große Klimaschutz-Demo von „Fridays for Future“ am 20. September 2019 führte auch am Berliner Büro des VKAD vorbei. Ihr Anliegen trifft im Verband auf offene Ohren.

Für das Klima gehen Hunderttausende auf die Straße. Und das ist gut so, denn wenn sich nichts ändert, werden die Naturgesetze einiges ändern, und das Leben auf diesem Planeten wird für Pflanzen und Tiere, aber gerade auch für uns Menschen schwierig werden. Doch es reicht nicht, auf die Straßen zu gehen und zu demonstrieren. Es reicht auch nicht, sich darauf zu verlassen, dass das Klimapaket der Regierung es

schon richten wird. Jeder wird sich auch die Frage stellen müssen: Was kann ich zum Klimaschutz beitragen?

Diese Frage richtet sich auch an die Verantwortlichen in unseren Einrichtungen der Altenhilfe: Was kann getan werden, um das Klima zu schützen? Ein guter Ansatzpunkt ist die Förderung der Nachhaltigkeit in der Hauswirtschaft. Nicht nur, dass dadurch gegebenenfalls Kosten eingespart werden können (vgl. neue caritas Heft 3/2019, S. 28 ff.). Ein schöner Mitnahmeeffekt ist auch noch der, dass die Mitarbeitenden in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Haustechnik durch den Ruf zur Nachhaltigkeit kreativ gefordert werden. Dies stellt eine Wertschätzung der Kompetenz dieser Betriebszweige dar, die allzu oft als selbstverständlich, als „eh da“ genommen werden. Die Präsentationen von Mitarbeitenden dieser Arbeitsbereiche bei der IN-VIA-Abschlussveranstaltung „Nachhaltigkeit konkret“ am 21. März dieses Jahres in Osnabrück haben das eindrucksvoll vor Augen geführt. Grund genug also, in die Nachhaltigkeit der Hauswirtschaft zu investieren.

Andreas Wedeking

Geschäftsführer des VKAD
E-Mail: andreas.wedeking@caritas.de



Aus dem Verband

Neuer Vorstand hat alle Hände voll zu tun ...

Seit seiner Wahl im Mai 2019 hat der VKAD-Vorstand dreimal getagt. Zu Beginn wurden die Mitglieder der Fachbeiräte (FB) in ihren Ämtern bestätigt beziehungsweise neue Mitglieder berufen. Insgesamt 43 Personen unterstützen den Vorstand in seiner Arbeit: neun im FB Personal; elf im FB Betriebswirtschaft, Finanzierung und Tarifwesen; acht im FB Innovation und Konzeptentwicklung; neun im FB Christliche Lebens- und Sterbekultur sowie sechs Personen im FB Ehrenamt. Jeder Fachbeirat wird in seiner Arbeit von je einem Vorstandsmitglied und einer Referentin unterstützt.

Themen wie die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung, die Digitalisierung, die neue Pflegeausbildung sowie eine gerechte Entlohnung in der Altenpflege stehen oben auf der Agenda.

Mit seinen VKAD-Strategiekonferenzen am 19. November 2019 in Berlin, am 20. November 2019 in Würzburg und am 28. November 2019 in Köln will der Verband in die Diskussion mit seinen Mitgliedseinrichtungen gehen. Impulse werden sein:

- ◆ Pflegeeinkasko umsetzen,
- ◆ Kommunale Pflegeinfrastruktur steuern und fördern,
- ◆ Sektorengrenzen abbauen,
- ◆ Pflegemarkt am Gemeinwohl orientieren,
- ◆ Zivilgesellschaft stärker einbinden – Ehrenamt anerkennen,
- ◆ Beiträge zur Pflegeversicherung sozialgerecht gestalten,
- ◆ gute Pflege durch ausreichend Personal und professionalisierte Mitarbeitende sicherstellen,
- ◆ Digitalisierung verantwortungsvoll in die Altenhilfe integrieren.

Ein weiterer Schwerpunkt wird die Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgemeinschaften der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) im Schulterschluss mit dem Deutschen Caritasverband sein.

Dieser Themenvielfalt wird sich der Vorstand unter anderem in seiner Klausur am 4./5. November 2019 in Berlin zuwenden.

Außerdem ist die weitere Zusammenarbeit mit dem Deutschen Evangelischen Verband für Altenarbeit und Pflege e. V. (DEVAP) ein fester Bestandteil der Strategie, Pflege Themen im politischen Blickwinkel zu halten. Gute Gelegenheiten dazu bieten sich beim gemeinsamen Politischen Gespräch von DEVAP und VKAD am 11. März 2020 in Berlin als auch beim Politischen Gespräch des VKAD am 3. November 2020 in Berlin.

awe

Claudia Stein – neue Referentin in Berlin



Seit dem 1. August 2019 verstärke ich das Team im Berliner Büro des VKAD. Als Referentin bin ich Ansprechpartnerin für die Arbeitsschwerpunkte „Stationäre Altenhilfe“ sowie „Palliative Care“.

In meiner Tätigkeit begleite ich zudem den Fachbeirat „Christliche Lebens- und Sterbekultur“.

Die Auseinandersetzung mit trägerrelevanten Themen wie der „Gesundheitlichen Vorsorgeplanung“ nach § 132g SGB V und Palliative Care sind gegenwärtige Themen.

Aktuell bearbeite ich die Ergebnisse der Konzertierte Aktion Pflege. Bis 2023 werden sich hieraus Aufgaben für unseren Verband sowie die Einrichtungen und Dienste ergeben. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema Personalbemessung.

Nach dem Studium der Sozialarbeit und Sozialpädagogik an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) habe ich Erfahrungen in der Migrationsberatung und Schulsozialarbeit gesammelt, bevor ich in den Bereich der Altenhilfe gewechselt bin. Sieben Jahre arbeitete ich in beratender Tätigkeit im Sozialdienst einer stationären Altenhilfe-Einrichtung eines kommunalen Krankenhausträgers. In dieser Zeit baute ich eine Kooperation mit dem Malteser Hospiz- und Begleitdienst auf und konnte so das Thema Sterbebegleitung konzeptionell zentraler im Einrichtungsaltag etablieren.

Die Factsheets von VKAD und DEVAP zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung.

Wachst wie wir sind die am schnellsten und die stärksten Pflegegeheimnisse. Das erfordert die Entwicklung und Finanzierung neuer, sozialer, innovativer Versorgungsmodelle, die sich an Bedarf der Pflegebedürftigen orientieren. Auch im Alter und bei Pflegebedürftigkeit darf nicht die Wirtschaft die Leistung bestimmen.

Bedarfsgerechte Versorgung ermöglichen – überall!

Wir sind stark für die Pflegeversicherung zahlen muss, entscheidet sich am Arbeitslohn. Angesichts der kontinuierlich steigenden Lohnquote schließt das die Finanzierung der gesetzlichen Pflegeversicherung – und trägt erhebliche Vermögensbelastungen.

100% Lohn 0% Kapitaleinkünfte
Bezugsgrundlage für Pflegeversicherung

Ist das fair?

Deutschland zahlt sich seit 2007 jährlich eine weitere und wichtige Zielvorgabe aus. Dies wird für den Bereich der Pflege in Zukunft noch wichtiger sein als heute.

675.000	+7%	722.000
2007	10 Jahre	2017

Da geht noch mehr!

Des Weiteren initiierte ich die Zusammenarbeit mit einer gerontopsychiatrischen Institutsambulanz aus dem Klinikverbund. Durch diese engmaschige psychosoziale und medizinische Betreuung der Bewohnerschaft können eine Reduzierung oder Vermeidung von Krankenhauseinweisungen und somit eine deutliche qualitative Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung erreicht werden.

Information und Kontakt: Claudia Stein, Tel. 0 30/28 44 47-8 54, E-Mail: claudia.stein@caritas.de st

Wir wünschen uns, Ihre Einschätzung zur Praxisnähe dieser Forderungen besser kennenzulernen. An welchen Stellen und wie sollten Ihrer Meinung nach die Forderungen fortgeschrieben oder weiterentwickelt werden? Ebenso interessiert uns, welche Aktionen zur Thematik schon stattfinden. Welche Vision haben Sie zu den Forderungen?

Die Teilnahme an den Strategietagen ist kostenlos. Mehr Infos und Anmeldebogen unter: www.vkad.de ah

Mitgliedermeinung gefragt: Strategietage zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung

Bereits sechs Veröffentlichungen zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung hat der VKAD in enger Kooperation mit dem DEVAP in diesem Jahr herausgebracht. In ihrer sogenannten Factsheet-Kampagne (s. Abb. unten) haben beide Verbände die Forderungen aus dem im Herbst 2018 erschienenen gemeinsamen Impulspapier zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung in die Fachöffentlichkeit gebracht.

Die Pflegepolitik zu diesem Thema geht ebenfalls mit großen Schritten voran. Die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) hat ihre Ergebnisse vorgelegt. Gesetze mit weitreichenden Folgen für die „Pflegewirtschaft“ sind von Gesundheitsminister Jens Spahn auf den Weg gebracht.

Die Meinung unserer Mitglieder ist wichtig für den weiteren Prozess – deshalb: Nehmen Sie an einem unserer regionalen Strategietage teil!

Bei unseren drei eintägigen Strategietagen am:

- 19.11.2019 in Berlin,
- 20.11.2019 in Würzburg,
- 28.11.2019 in Köln

möchten wir mit Ihnen darüber beraten, was die Forderungen in unserem Impulspapier zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung für die Träger, Einrichtungen und Dienste bedeuten beziehungsweise welche Rolle sie dort spielen werden.

VKAD-Schulkonferenz: 3. bis 5. Dezember 2019 in Frankfurt a. M.

„Die neue Pflegeausbildung auf der Zielgeraden – Bestimmung der strategischen Ausrichtung der Pflegeschulen im VKAD“

Am ersten Tag dieser Konferenz, die in „Hoffmanns Höfen“ in Frankfurt am Main stattfindet, steht eine Besichtigung auf dem Programm: Es geht ins interdisziplinäre „Forschungszentrum Future Aging“ der Frankfurt University of Applied Science. In zwei Gruppen werden die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich jeweils zu den Themen „Emotionale und soziale Robotik“ sowie „Innovationen, neue Technologien und Dienstleistungsentwicklung im Sozial- und Gesundheitswesen“ zu informieren und sich im Anschluss darüber auszutauschen.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Tagung: Die Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG (Gesetz über die Pflegeberufe) sind veröffentlicht. Gertrud Hundenborn, Mitglied der Fachkommission, wird bei der Konferenz Konstruktionslogik und -prinzipien der Rahmenausbildungspläne und der Rahmenlehrpläne vorstellen sowie Konsequenzen für die strategische Ausrichtung der Pflegeschulen daraus ableiten.

Neue Anforderungen an die Pflegeausbildung stellt die Kernkompetenz „Pflegediagnostik“, das Thema des dritten Konferenztages.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Online-Anmeldung finden Sie unter www.vkad.de gh

Die Eigenbeiträge für einen Hospiztag im Bundeshaushalt im Mai 2017 bei 1.051 Euro und im Juni 2018 bei 1.011 Euro / Tendenz: weiter steigend.

1.697€
Eigenbeiträge pro Monat

1.831€
Eigenbeiträge pro Monat

Mai 2017 Juni 2018

Weiterdenken – jetzt!

Quelle: Daten des PKW-Verkehrsministeriums (2016) - Statistik über die Leistungen der Pflegeversicherung im Bundeshaushalt 2017 und 2018

Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland steigt deutlich an. Die kommunale Pflegekostenlast muss entsprechend ausgebaut werden. Mit Einführung einer neuen Pflegekassenstruktur können die Kommunen bei dieser Aufgabe von bis zu einer Milliarde Euro entlastet werden.

+35%
Pflegebedürftige bis 2030 + steigender Finanzierungsbedarf!

940 Millionen €

Finanziellen Spielraum nutzen!

Quelle: VVA 2018, Seite 10

Die Orientierung an Werten des Gemeinwohls, von Menschlichkeit, Gerechtigkeit und Solidarität muss für alle Akteure im Pflegesystem zentrale Maßstäbe der Handlung sein.

Werte-Orientierung in der Pflege stärken!

Fachtagung Ehrenamt: 16./17. September 2020 in Paderborn

Ein Termin zum Vormerken: In knapp einem Jahr wird die Fachtagung Ehrenamt am 16./17. September 2020 in der IN VIA Akademie Paderborn stattfinden. Ihr Arbeitstitel: Warum ehrenamtlich engagieren? Motivationsgründe und Wirkungen bürgerschaftlichen Engagements. Warum engagieren sich Menschen ehrenamtlich? Was treibt sie an? Die Tagung wird psychologische Hintergründe fürs Engagement ebenso aufgreifen wie die Wirkungen von Engagement in Bezug auf die Engagierten selbst und auf Menschen, die vom Engagement anderer profitieren. In den Workshops geht es um die

gelebte Praxis der Freiwilligenkoordination – auf der Agenda stehen folgende Themen:

- ◆ Gewinnung Ehrenamtlicher – unterschiedliche Wege zu unterschiedlichen Zielgruppen,
- ◆ Guter Start ins Engagement – Engagementberatung als Basis,
- ◆ Umgang mit schwierigen Situationen und herausforderndem Verhalten von Ehrenamtlichen in der Praxis,
- ◆ Anerkennungs- und Verabschiedungskultur.

Die Tagung ist eine Kooperationsveranstaltung der IN VIA Akademie und des VKAD. ah

NACHGEDACHT



Helene Maqua
Stellvertretende
Vorsitzende des
VKAD, E-Mail:
helene@maqua.de

Hauswirtschaft hat mit Wirtschaften zu tun

In stationären Einrichtungen der Altenhilfe treffen viele Professionen aufeinander. Neben Pflege als wesentlichem Teil des Ver-

sorgungspakets ist Hauswirtschaft mit allen ihren Facetten für die Bewohner(innen) extrem wichtig.

Wie die Pflege ist die Hauswirtschaft verknüpft mit Eingriffen in die Intimsphäre: durch Wäscheversorgung und Säuberung der Zimmer. Und es werden elementare Bedürfnisse nach Essen und Trinken erfüllt. Viele Einrichtungen sind bemüht, allen individuellen Bedarfen ihrer Bewohner(innen) an hauswirtschaftlicher Versorgung gerecht zu werden.

Nicht selten stellt das die Mitarbeitenden vor große Herausforderungen. Für die Bewohner(innen) sind die Dienstleistungen der Hauswirtschaft ein bedeutender Faktor für Wohlbefinden und Zufriedenheit in ihrer Einrichtung. Die Gestaltung der Feste im Jahreskreis zum Beispiel, wie Ostern, Sommerfest, Erntedank oder die besonderen Feiern in der Advents- und Weihnachtszeit, die bei den Bewohner(inne)n schöne Erinnerungen

wecken, liegt häufig mit in den Händen der Hauswirtschaft. Und diese Feste sind immer jahreszeitliche Höhepunkte in den Einrichtungen.

In Zeiten finanzieller Engpässe gehen die Schwierigkeiten, die ein knappes Budget mit sich bringt, nicht an der Hauswirtschaft vorbei. Nichtsdestotrotz: Es gibt ein Budget für Hauswirtschaft. Wie schon im Namen vermerkt – es geht um Wirtschaften: Das bedeutet Verantwortung für die finanzielle Ausstattung und Verwaltung eines Budgets. Diese Verantwortung sollte auf die zuständige Fachkraft, die Hauswirtschaftsleitung übertragen werden. Sie hat die täglichen Anschaffungen, den Verbrauch der Lebensmittel und Getränke im Blick. Ihr sind die Preise des Groß- und Einzelhandels bekannt, sie sieht den Vorteil von Rahmenverträgen und Einkaufsgemeinschaften. Somit wird die Hauswirtschaftsleitung bei allem sparsamen Wirtschaften auch flexibel bei Sonderwünschen oder besonderen Aktionen reagieren wollen. Bei einem von ihr verwalteten Budget kann sie Spielräume dazu nutzen, ein Lieblingsessen zu kochen oder mit Bewohner(inne)n zu backen. Es wäre schade, diese Kompetenzen nicht zu nutzen.

Helene Maqua

IMPRESSUM neue caritas VKAD-Info

www.vkad.de

Redaktion: Andreas Wedeking (awe), Anne Helmer (ah) (verantwortlich), Annett Enge-Müller (ae), Eva-Maria Güthoff (eg), Gabriele Hiniger (gh), Claudia Stein (st), Klemens Bögner (neue caritas)

Karlstraße 40, 79104 Freiburg, Tel. 07 61/2 00-4 59, Fax: 07 61/2 00-7 10

VKAD-Redaktionssekretariat: Brigitte Raschke (ra), Tel. 0 30/28 44 47-51, Fax 07 61/2 00-7 10, E-Mail: vkad@caritas.de

Vertrieb: Rupert Weber, Tel. 07 61/2 00-4 20, Fax: 07 61/2 00-11 4 20, E-Mail: rupert.weber@caritas.de

Titelbild: Bernd Schumacher

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung. Herausgegeben vom VKAD e. V. in Freiburg.